Deutscher Bundestag **Drucksache 16/8460**

16. Wahlperiode 10. 03. 2008

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Hartfrid Wolff (Rems-Murr), Dr. Max Stadler, Jens Ackermann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 16/8231 –

Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst

Vorbemerkung der Fragesteller

Der öffentliche Dienst ist ein tragendes Element im Gefüge eines modernen Staates. Zur Absicherung seiner Leistungsfähigkeit ist er auf die Gewinnung qualifizierten Personals angewiesen. Der öffentliche Dienst kann seine anspruchsvollen Aufgaben für die Bürgerinnen und Bürger nur mit leistungsbereiten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfüllen. Wichtige Erfolgsfaktoren in diesem Zusammenhang sind wettbewerbsfähige Beschäftigungs- und Bezahlungsbedingungen sowie attraktive berufliche Perspektiven. Das gilt erst recht angesichts der demographischen Entwicklung. Ebenfalls zu untersuchen ist die Frage, welchen Einfluss das Image des öffentlichen Dienstes auf die Personal- und Nachwuchsgewinnung hat.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes stellen die wichtigste Ressource dar und sichern eine rechtsstaatliche und bürgerfreundliche Verwaltung. Der verantwortungsvolle Umgang mit dem Personal hat deshalb für die Bundesregierung einen besonderen Stellenwert. Dementsprechend ist der Bereich Personal auch ein Schwerpunkt des Regierungsprogramms „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“.

Um auch künftig qualifiziertes Personal zu gewinnen, ist die Attraktivität des öffentlichen Dienstes weiter zu verbessern. Dafür sind die Beschäftigungsbedingungen von großer Bedeutung. Wichtige Faktoren hierfür sind interessante und vielfältige fachliche Aufgaben und berufliche Perspektiven, um Eigenverantwortung, Motivation und Leistungsbereitschaft zu fördern, aber auch flexible Arbeitszeitmodelle, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Bei vielen dieser Themen besitzt die Bundesverwaltung schon heute eine Vorbildfunktion.

Vor dem Hintergrund der älter werdenden Gesellschaft und dem damit verbundenen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials etwa ab dem Jahr 2015 erge-

---

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums des Innern vom 6. März 2008 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

ben sich möglicherweise Auswirkungen für die Personalgewinnung für den öffentlichen Dienst. Die Bundesregierung hat mit Blick hierauf und die zunehmende Konkurrenz um die „besten Köpfe“ bereits zahlreiche Maßnahmen getroffen, um die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes des Bundes zu stärken. Der Entwurf des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes, den das Kabinett am 17. Oktober 2007 beschlossen hat und der sich im parlamentarischen Verfahren befindet, sieht wichtige Instrumente zur Steigerung der Attraktivität der Bundesverwaltung vor. Dazu gehört die Öffnung des öffentlichen Dienstes für Quereinsteiger, vor allem mit einer Flexibilisierung des Laufbahnrechts für die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte und die Abkehr vom Senioritätsprinzip für die Besoldung.

Neben der Personalgewinnung haben auf der anderen Seite aber auch Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit für den Personalbestand in der Bundesverwaltung eine wichtige Bedeutung. So soll – vergleichbar der Regelung im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung – die Regelaltersgrenze ab dem Jahr 2012 für die Beamtinnen und Beamten des Bundes stufenweise auf 67 Jahre angehoben werden. Um die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen und den Grundsatz „Rehabilitation und Weiterbeschäftigung vor Versorgung“ zu stärken, soll ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst weiter eingeschränkt werden. Auch die Altersteilzeit in der Bundesverwaltung ist seit 2006 weitgehend eingeschränkt.

Die Auswirkungen des demographischen Wandels treffen nicht nur Deutschland, sondern auch andere Staaten. Daher haben die für die öffentliche Verwaltung verantwortlichen Ministerinnen und Minister der Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Rahmen der deutschen EU-Präsidentschaft am 22. Juni 2007 die Gewährleistung der Effizienz der öffentlichen Verwaltung angesichts des demographischen Wandels als Schwerpunktthema festgelegt.

1. Wie stellt sich im Beamtenbereich des Bundes in den jeweiligen Laufbahngruppen, Laufbahnen und Sonderlaufbahnen aktuell die Bewerberlage dar (erbeten wird Aufstellung über die Zahl der unbesetzten Stellen, die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die Eignung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber und die Dauer der Besetzungsverfahren sowie möglicher Vakanzen)?

2. Wie stellt sich die Entwicklung der Bewerberlage in der Zeit von 2002 bis 2007 dar (Aufstellung erbeten wie in Frage 1)?

3. Wie stellt sich im Tarifbereich des Bundes in den jeweiligen Entgeltgruppen und in den jeweiligen Sparten des Tarifvertrags sowie in den jeweiligen Personalbereichen die aktuelle Bewerberlage dar (Aufstellung erbeten wie in Frage 1)?

4. Wie stellt sich die Entwicklung der Bewerberlage in der Zeit von 2002 bis 2007 dar (Aufstellung erbeten wie in Frage 1)?

Die erbetenen Angaben zu der aktuellen Bewerberlage und zur Entwicklung der Bewerberlage im Zeitraum von 2002 bis 2007 im Beamten- und Tarifbereich in der Bundesverwaltung werden nicht statistisch erfasst. Darüber hinaus werden die Bewerbungsunterlagen aus datenschutzrechtlichen Gründen spätestens 12 Monate nach Abschluss des Stellenbesetzungsverfahrens vernichtet.

Ausgehend vom Ressortprinzip des Artikels 65 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) trägt jedes Ressort die Verantwortung für die Stellenbesetzung der im Haushaltsplan zur Verfügung stehenden Planstellen und Stellen und die Durchführung der Besetzungsverfahren.

Generell kann derzeit festgestellt werden, dass in allen Laufbahnen des nichttechnischen Dienstes nach wie vor ein Bewerberüberhang besteht und damit qualifiziertes Personal eingestellt werden kann. Anders stellt sich die Bewerbersituation in bestimmten technischen Laufbahnen dar. Hier ist die Anzahl der Bewerbungen rückläufig und damit die Personalgewinnung von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern aufwendiger und schwieriger.

5. In welchen Fachbereichen der Bundesverwaltung (Techniker, IT-Fachleute, Ärzte usw.) kam bzw. kommt es zu Engpässen bei der Personalgewinnung?

Die Bundesregierung sieht keinen Anlass für die Annahme eines generellen Engpasses bei der Personalgewinnung. Allerdings gibt es bei Naturwissenschaftlern (Physiker, Chemiker, Ärzte), im Bereich der IT, im Sprachendienst und bei qualifizierten Ingenieuren verschiedener Fachrichtungen deutlich weniger Bewerbungen, so dass es in diesen Bereichen schwierig ist, eine offene Stelle qualifiziert zu besetzen.

6. Wurden in der Vergangenheit oder werden derzeit zur Deckung des Personalbedarfs in der Bundesverwaltung Aushilfskräfte beschäftigt?

7. Wenn ja, wie viele, und in welchen Bereichen der Verwaltung?

Aushilfskräfte werden in der Regel nur für kurze Zeiträume zur Bewältigung von Arbeitsspitzen oder projektbezogen eingesetzt. Daneben gibt es Elternzeit- und Krankheitsvertretungen. Zu den Aushilfskräften gehören studentische Hilfskräfte und Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen. Aushilfskräfte werden jedoch nicht zur Deckung des regelmäßigen Personalbedarfs eingesetzt.

8. Ist der Bundesregierung bekannt, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung aufgrund besserer Beschäftigungs- und Bezahlungsbedingungen außerhalb des öffentlichen Dienstes aus ihrem Verhältnis als Beamtinnen oder Beamte bzw. Tarifbeschäftigte ausgeschieden sind (bitte Unterscheidung nach einfachem, mittlerem, gehobenem und höherem Dienst bzw. vergleichbaren Funktionsebenen im Tarifbereich)?

Nein. Angaben zu den Gründen für einen Beschäftigungswechsel werden statistisch nicht erfasst. In verschiedenen Fällen ist der Dienststelle bekannt, dass ein Beschäftigungswechsel aufgrund besserer Bezahlungsbedingungen erfolgt. In einigen Fällen konnten Wechsel vermieden werden, in dem die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Vorweggewährung von Erfahrungsstufen zusätzlich zu den Gehältern genutzt wurden.

9. Hat die Bundesregierung die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Bewerberlage untersucht?

10. Wenn nein, warum nicht?

11. Wenn ja, wie wird sich angesichts des demographischen Wandels die Bewerberlage in fünf, zehn und zwanzig Jahren voraussichtlich darstellen?

Die Bundesregierung beobachtet die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Bewerberlage und das vorhandene Personal. Nach den vorliegenden Erkenntnissen kann es etwa ab dem Jahr 2015 zu einem Rückgang des

Erwerbspersonenpotenzials kommen. Daher ergreift die Bundesregierung bereits heute die erforderlichen Maßnahmen, um die Folgen abzufangen (siehe Vorbemerkung der Bundesregierung).

Voraussagen für einen Zeitraum von zehn bis zwanzig Jahren wären jedoch wenig verlässlich, da die Bewerberlage abhängig ist von dem erforderlichen Personalbedarf, der sich bei sinkenden Bevölkerungszahlen ebenfalls verändern kann und anzupassen ist.

12. Untersucht die Bundesregierung in diesem Zusammenhang auch die Auswirkungen der zu erwartenden Ruhestands- bzw. Renteneintrittsfälle auf die Nach- bzw. Neubesetzung von Stellen?

13. Wenn nein, warum nicht?

14. Wenn ja, wie wird sich diese Entwicklung in fünf, zehn und zwanzig Jahren voraussichtlich darstellen?

Das Statistische Bundesamt erhebt Daten zur Altersstruktur der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes. Nach dem Stand der Beschäftigtenstruktur in der Bundesverwaltung vom 30. Juni 2006 können – ausgehend von den Angaben, wie viele Beschäftigte pro Jahr das 65. Lebensjahr erreichen – folgende Aussagen getroffen werden:

In den nächsten fünf Jahren (2008 bis 2012) erreichen ca. 28 000 Beschäftigte das 65. Lebensjahr. Davon sind 9 814 Beamtinnen und Beamte und 18 153 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In den Jahren 2013 bis 2017 vollenden weitere 41 000 Beschäftigte das 65. Lebensjahr (13 844 Beamtinnen und Beamte, 27 260 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer). In den nächsten zehn Jahren werden somit ca. 69 000 Beschäftigte (23 658 Beamtinnen und Beamte, 45 413 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) in den Ruhestand treten.

Bis zum Jahr 2027 erreichen insgesamt ca. 162 000 Beschäftigte (61 901 Beamtinnen und Beamte, 100 480 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) das 65. Lebensjahr. Danach wird in zwanzig Jahren jeder zweite heute Beschäftigte im Ruhestand bzw. Rente sein. Das verwundert jedoch nicht, denn ein Zeitraum von zwanzig Jahren stellt ein halbes Berufsleben dar.

Die Altersstruktur in der Bundesverwaltung und die voraussichtlichen Altersabgänge in den nächsten Jahren, die noch nicht die schrittweise Anhebung der Altersgrenze auf das 67. Lebensjahr berücksichtigen, werden bei der Planung der Nach- bzw. Neubesetzung von Stellen durch die Ressorts im Rahmen ihrer Ressorthoheit nach Artikel 65 Satz 2 GG in überschaubaren Planungszeiträumen berücksichtigt. Dabei muss auch die jährliche Stelleneinsparung beim Bund (für das Haushaltsjahr 2008 von 0,9 Prozent) sowie die Entwicklung des künftigen Personalbedarfs beachtet werden. In Zukunft können sich hinsichtlich der Aufgaben, der Organisationsstruktur und der politischen Zielsetzungen Veränderungen ergeben, die heute noch nicht absehbar sind. Daneben haben auch die Beschäftigungsbedingungen wie Arbeitszeit und technischer Fortschritt Einfluss auf den künftigen Personalbedarf in der Bundesverwaltung. Aus diesen Gründen sind keine verlässlichen Aussagen zu dem Personalbedarf des Bundes und den erforderlichen Nachbesetzungen für einen Zeitraum bis zu zwanzig Jahren möglich.

15. Wie stellt sich die Bewerberlage bei der neu errichteten Bundesanstalt für Digitalfunk in den jeweiligen Laufbahngruppen und Laufbahnen bzw. Funktionsebenen und Personalbereichen dar?

Bei der Bundesanstalt für Digitalfunk sind zurzeit bereits mehr als 60 Prozent der Stellen besetzt, in den nächsten Wochen werden weitere Stellen besetzt werden können, so dass in absehbarer Zeit mehr als 80 Prozent der Stellen besetzt sein werden. Personalengpässe mangels ausreichend qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber sind nicht erkennbar.

Die Bewerbersituation nach Laufbahngruppen ergibt sich aus der nachfolgenden Übersicht:

Anzahl der durchschnittlichen Bewerbungen pro Ausschreibung nach Laufbahngruppen

	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst
Bund-Länder-Ausschreibung (intern)	ca. 40 bis 60 Bewerbungen	ca. 5 bis 40 Bewerbungen	ca. 2 bis 20 Bewerbungen
bundesweite Ausschreibung (extern)	Keine Ausschreibungen	ca. 60 bis 470 Bewerbungen	ca. 90 bis 120 Bewerbungen

16. Stellt die Bundesregierung Einkommensvergleiche mit der gewerblichen Wirtschaft an?

17. Wenn nein, warum nicht?

18. Wenn ja, wie stellt sich aktuell das Verhältnis der Einkommen der Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten des Bundes zu dem vergleichbarer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der gewerblichen Wirtschaft dar, aufgeschlüsselt nach Laufbahngruppen und Laufbahnen bzw. Funktionsebenen und Personalbereichen?

Die Bundesregierung verfolgt – zur Vorbereitung sowohl von Tarifrunden als auch von Gesetzgebungsvorhaben zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung – die Einkommensentwicklung außerhalb des öffentlichen Dienstes des Bundes, darunter auch die Entwicklung in der gewerblichen Wirtschaft. Die gewerbliche Wirtschaft ist jedoch für sich allein kein entscheidender Gradmesser für die Einkommensentwicklung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes sind nach dem Grundsatz der Tarifautonomie Lohnabschlüsse das Ergebnis von Verhandlungen der Tarifvertragsparteien. Für die regelmäßige Anpassung der beamtenrechtlichen Dienst- und Versorgungsbezüge sind die gesetzlichen Vorgaben zu beachten. Nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes ist die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse regelmäßig anzupassen. Der Besoldungsgesetzgeber hat sich hierzu in der Vergangenheit durchgängig an den Ergebnissen der Tarifabschlüsse für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes orientiert.

19. Wie haben sich die Einkommensverhältnisse zwischen öffentlichem Dienst und gewerblicher Wirtschaft seit 2002 entwickelt?

Auf die Beantwortung der Fragen 16 bis 18 wird Bezug genommen.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Einkommensentwicklung im öffentlichen Dienst entsprechend der allgemeinen Entwicklung der wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse erfolgt ist. Unter Berücksichtigung der Einkommensentwicklung anderer Wirtschaftszweige sowie der Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter in ihrer Gesamtheit ergibt sich insgesamt ein ausgeglichenes Bild. Die Einkommensentwicklung ist auch außerhalb des öffentlichen Dienstes in den letzten Jahren moderat verlaufen.

20. Liegen der Bundesregierung Erkenntnisse darüber vor, welche Motive bei Bewerbern, die sich für die Aufnahme einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst entscheiden, ausschlaggebend sind, und wenn ja, welche Faktoren spielen in diesem Zusammenhang eine wesentliche Rolle?

Die Bundesregierung erhebt keine statistischen Daten über die Motive von Bewerberinnen und Bewerbern für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Die Frage der jeweiligen Motivation ist Teil des Personalgewinnungsverfahrens, da sie auch Aussagen für die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber zulässt. Hier wird in der Regel das Interesse an der ausgeschriebenen Tätigkeit in den Vordergrund gestellt.

Die Motive für eine Bewerbung für den öffentlichen Dienst des Bundes dürften sehr individuell und unterschiedlich sein, so dass sich pauschale Aussagen nicht belegen lassen. Das hohe Ansehen der Bundesverwaltung, die Möglichkeit der Wahrnehmung interessanter und vielfältiger Aufgaben oftmals mit Auslandsbezug, aber auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherheit des Arbeitsplatzes dürften eine wichtige Rolle spielen.

21. Welchen Einfluss hat das Ansehen des öffentlichen Dienstes auf die Bewerberlage?

Die Bundesregierung geht davon aus, dass das Ansehen des öffentlichen Dienstes für die Entscheidung der Bewerberinnen und Bewerber einen hohen Stellenwert hat. Bei der Frage nach dem Stellenwert muss jedoch differenziert werden. Für die Bundesverwaltung ist wegen der interessanten und vielfältigen Aufgaben davon auszugehen, dass das Ansehen hoch ist. Das gilt insbesondere für die typischen Verwaltungsberufe des mittleren, gehobenen und höheren nichttechnischen Dienstes. Das zeigen insbesondere die Bewerberzahlen, die seit Jahren die Anzahl der zu besetzenden Stellen in der Bundesverwaltung übersteigen.

In den Bereichen, die aus Sicht von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern nicht traditionell dem öffentlichen Dienst zugerechnet werden, zum Beispiel dem IT- Bereich, spielt das Konkurrenzverhältnis zur privaten Wirtschaft eine Rolle. Vielfach haben die Bewerberinnen und Bewerber nur geringe Kenntnisse und Erfahrungen mit dem öffentlichen Dienst und wissen wenig über die Entwicklungsmöglichkeiten und Aufgaben in diesen Bereichen im öffentlichen Dienst. Zukünftig wird daher stärker als bisher bei dieser Zielgruppe geworben werden müssen, zum Beispiel bei universitären Jobbörsen.

22. Was unternimmt die Bundesregierung vor dem Hintergrund einer aktuellen Forsa-Umfrage, wonach 61 Prozent der Befragten negative Assoziationen mit dem Berufsbeamtentum verbinden, um das öffentliche Ansehen des Berufsbeamtentums und des öffentlichen Dienstes insgesamt zu verbessern?

Die Forsa-Bürgerbefragung zum öffentlichen Dienst, wonach 61 Prozent der Befragten zum Begriff „Beamter“ negative Assoziationen äußern, ist sehr diffe-

renziert zu betrachten. Diese Bewertung beruht oftmals auf Vorurteilen. In ihrer konkreten Tätigkeit werden die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes durch die Bevölkerung durchaus positiv wahrgenommen. So befinden sich unter den zehn angesehensten Berufen sieben, die von Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten wahrgenommen werden (z. B. Feuerwehrmann, Polizist, Studienrat).

23. Was beabsichtigt die Bundesregierung zu tun, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber zu erhöhen?

Der öffentliche Dienst des Bundes besitzt ein hohes Ansehen sowie eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber. Das wird durch die Aussagen der Bewerberinnen und Bewerber in den Vorstellungsgesprächen deutlich (siehe auch Antwort zu Frage 20). Eine Tätigkeit in der Bundesverwaltung ist mit interessanten und vielfältigen Aufgaben und Perspektiven verbunden und bietet zugleich gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die für viele ausschlaggebend für eine berufliche Zukunft im öffentlichen Dienst sind. Flexible Formen der Arbeitszeit mit gleitender Arbeitszeit, die Möglichkeit individueller Teilzeitmodelle oder Telearbeit zur Betreuung von Kindern oder zur Pflege von Angehörigen gewährleisten familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Dieser Aspekt wird vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und der Bewerberlage in seiner Bedeutung noch zunehmen.

Um die Attraktivität im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern auch künftig zu erhalten, sieht der Entwurf des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes der Bundesregierung zahlreiche gesetzliche Maßnahmen vor. Mit einer Reform des Laufbahnrechts des Bundes sollen Berufserfahrungen in der Wirtschaft und verwaltungsinterne Ausbildungen gleichgestellt werden. Das Laufbahnsystem wird für neue Qualifikationen geöffnet. Berufliche Erfahrungen und besondere Qualifikationen sollen zukünftig bei der Einstellung berücksichtigt werden können. Insbesondere soll bei Vorliegen der Voraussetzungen von einer Einstellung im Eingangsamt der jeweiligen Laufbahn abgesehen werden können. Die Mindestaltergrenze von 27 Jahren für die Lebenszeitverbeamtung soll ebenso entfallen wie die Altersgrenzen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst, für die Einstellung so genannter anderer Bewerberinnen und Bewerber im Sinne von § 21 des Bundesbeamtengesetzes und für die Zulassung zum Aufstieg.

Im Bereich des Besoldungsrechts ist eine Abkehr vom Senioritätsprinzip vorgesehen. Das bedeutet, dass der Ein- und Aufstieg in der Gehaltstabelle nicht mehr durch das Lebensalter bestimmt wird, sondern die Erfahrungszeiten und damit die Entwicklung und die Leistung des Einzelnen entscheidend sind. Das wird gerade für junge Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger die Attraktivität des öffentlichen Dienstes erhöhen. In Zukunft wird es aber auch für berufserfahrene Fachkräfte attraktiver als bisher sein, sich für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu entscheiden, denn bei beruflichen Erfahrungen oder besonderen Qualifikationen kann von der Einstellung in dem Eingangsamt abgesehen werden und die Einstellung in einer höheren Besoldungsgruppe erfolgen.

Diese Maßnahmen stärken die Wettbewerbsfähigkeit und die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes des Bundes. Damit ist die Bundesverwaltung vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung gut gerüstet.

24. Welche Maßnahmen hat sie in der Vergangenheit ergriffen?

Die Bundesregierung hat stets die erforderlichen Maßnahmen ergriffen, um als Arbeitgeber attraktive Beschäftigungsbedingungen zu bieten. So wurden bereits

1997 leistungsbezogene Bezahlungselemente eingeführt. Besonders herausragende fachliche Leistungen können seither – unabhängig von einer Beförderung – honoriert werden. Leistungsprämien, Leistungszulagen und Leistungsstufen werden mit sehr positiven Erfahrungen als Personalführungsinstrumente zur Stärkung des Leistungsprinzips und zur Steigerung der Motivation der Beschäftigten eingesetzt.

In der Vergangenheit wurde auch das Laufbahnrecht regelmäßig den sich wandelnden Beschäftigungsbedingungen angepasst. So wurden zum Beispiel im Jahr 2002 neue Fachrichtungslaufbahnen eingerichtet und das Aufstiegsverfahren reformiert. Internationale Tätigkeiten können seitdem bei Beförderungsentscheidungen berücksichtigt werden. Die Altersgrenze für Beförderungen wurde aufgehoben und Ämter der Besoldungsordnung B sind nicht mehr regelmäßig zu durchlaufen.

Im Tarifbereich sind die Beschäftigungsverhältnisse durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) flexibler, leistungsorientierter und transparenter gestaltet worden. Statt der bisherigen Bezahlung nach Alter und Familienstand sind für die Vergütung nach dem TVöD individuelle Leistung und Berufserfahrung in der ausgeübten Funktion maßgeblich. Das und die neue Entgelttabelle können insbesondere für lebensjüngere Beschäftigte zu einem im Verhältnis zum alten Tarifrecht höheren Entgelt führen.

Die Erhöhung der Attraktivität der Bundesverwaltung ist auch Ziel der von der Bundesregierung am 5. Oktober 2007 mit dem dbb beamtenbund und tarifunion sowie dem Deutschen Gewerkschaftsbund geschlossenen Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung „Für Innovationen, Fortbildung und Führungskräfteentwicklung in der Bundesverwaltung“, die im Dialog mit den Gewerkschaften Grundsätze und Maßnahmen für eine innovationsfreundliche Verwaltungskultur und ein modernes Personalmanagement festlegt.

25. Welches Leitbild von einem modernen öffentlichen Dienst hat die Bundesregierung, und wie kommuniziert sie dieses?

Mit der Koalitionsvereinbarung der CDU, CSU und SPD vom 11. November 2005 hat sich die Bundesregierung das Ziel einer innovativen, leistungsfähigen und effektiven Verwaltung gesetzt. Mit dem am 25. April 2006 beschlossenen Programm Bürokratieabbau und bessere Rechtsetzung hat die Bundesregierung umfassende Maßnahmen zum Bürokratieabbau eingeleitet.

Das am 13. September 2006 beschlossene Regierungsprogramm „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“ einschließlich des Programms „E-Government 2.0“ beschreibt Vision und Strategie der Modernisierung der Bundesverwaltung in den Bereichen Personal, Steuerung, Organisation und E-Government. Das Regierungsprogramm wurde durch den am 28. Februar 2007 beschlossenen ersten Umsetzungsplan 2007 konkretisiert. Er nennt 57 Modernisierungsprojekte und damit Instrumente, Methoden und Maßnahmen, die den Veränderungsprozess der Bundesverwaltung nachhaltig fördern. Über die Umsetzung und Weiterentwicklung der Strategie und der Maßnahmen wird dem Bundeskabinett berichtet. Über eine breite Öffentlichkeitsarbeit in Medien und Presse sowie im Rahmen von Veranstaltungen und Messen wird darüber informiert.

26. Gibt es im Bereich der Bundesverwaltung ein Personalgewinnungskonzept?

Nein, es gibt kein ressortübergreifendes Personalgewinnungskonzept.

27. Wenn ja, welche Leitlinien liegen ihm zugrunde?

Siehe Antwort zu Frage 26.

28. Wenn nein, plant die Bundesregierung, ein Personalgewinnungskonzept zu entwickeln, und wann ist hiermit zu rechnen?

Die Bundesregierung plant nicht die Entwicklung eines einheitlichen Personalgewinnungskonzeptes, da die Personalhoheit auf Grund der Ressortverantwortung nach Artikel 65 Satz 2 GG bei den jeweiligen Ressorts liegt. Auf Grund der unterschiedlichen Aufgaben der einzelnen Ressorts und Dienststellen innerhalb der Bundesverwaltung ergeben sich auch für den jeweiligen Personalbedarf unterschiedliche Anforderungen. Einheitliche Richtlinien für die Personalgewinnung sind daher nicht sinnvoll. Jedes Ressort entscheidet in eigener Verantwortung über die Art und Weise der Personalgewinnung auf Grund der jeweiligen Anforderungen im Rahmen der geltenden Bestimmungen des Beamten- und Tarifrechts.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333